

ZAMONAVIY MEHNAT BOZORIDA YOSHLAR BANDLIGI MUAMMOSI VA UNING SABABLARI

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Iqtisodiyot fakulteti Iqtisodiyot nazariyasi kafedrasida katta o'qituvchisi

PhD **Axmedova N.A**

n.akhmedova@tsue.uz

Ulug'bekova Sarvinoz Umirbekovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Menejment fakulteti

“Biznes boshqaruv” mutaxassisligining 1-kurs talabasi

sarvinozulugbekova44@gmail.com

+998950891484

Annotatsiya

Ushbu maqolada zamonaviy iqtisodiy sharoitda yoshlar bandligini ta'minlashning o'ziga xos xususiyatlari, mehnat bozoridagi transformatsion jarayonlar va yosh kadrlar duch kelayotgan asosiy to'siqlar tadqiq etilgan. Maqolada yoshlar ishsizligining tizimli sabablari, ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi nomutanosiblik hamda raqamli iqtisodiyotning bandlik tarkibiga ta'siri tahlil qilinadi. Tadqiqot yakunida yoshlar bandligini oshirish bo'yicha ilmiy va amaliy takliflar keltirilgan.

Kalit so'zlar

Yoshlar bandligi, mehnat bozori, ishsizlik, inson kapitali, friksion ishsizlik, raqamli iqtisodiyot, kadrlar tayyorlash, biznes boshqaruvi.

Аннотация В данной статье исследуются особенности обеспечения занятости молодежи в современных экономических условиях, трансформационные процессы на рынке труда и основные препятствия, с которыми сталкиваются молодые специалисты. В статье анализируются системные причины молодежной безработицы, диспропорции между системой образования и рынком труда, а также влияние цифровой экономики на структуру занятости. В завершение исследования представлены научные и практические предложения по повышению занятости молодежи.

Ключевые слова

Занятость молодежи, рынок труда, безработица, человеческий капитал, фрикционная безработица, цифровая экономика, подготовка кадров, управление бизнесом.

Annotation

This article examines the specific characteristics of ensuring youth employment in the modern economic environment, the transformational processes in the labor market, and the main obstacles faced by young personnel. The article analyzes the systemic causes of youth unemployment, the mismatch between the education system and the labor market, and the impact of the digital economy on the employment structure. At the conclusion of the research, scientific and practical recommendations for increasing youth employment are presented.

Keywords Youth employment, labor market, unemployment, human capital, frictional unemployment, digital economy, personnel training, business management.

Har qanday davlatning iqtisodiy barqarorligi va kelajakdagi o'sish sur'atlari uning mehnat resurslaridan, ayniqsa, yoshlar salohiyatidan qanchalik samarali foydalanishiga bog'liq. Iqtisodiyot nazariyasiga ko'ra, yoshlar jamiyatning eng harakatchan, innovatsiyalarga moyil va intellektual salohiyatli qatlami hisoblanadi. Biroq, bugungi globallashuv va texnologik inqilob davrida mehnat bozori shunchalik tez o'zgarimoqdaki, yoshlar ushbu sur'atga moslashishda qator qiyinchiliklarga duch kelmoqdalar. Texnologiyalarning rivojlanishi, raqamli iqtisodiyotning kengayishi va iqtisodiy transformatsiya jarayonlari yangi ish o'rinlari yaratish bilan birga, ayrim an'anaviy kasblarning kamayishiga ham olib kelmoqda. Shu sharoitda yoshlar bandligi masalasi dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolardan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. O'zbekiston misolida oladigan bo'lsak, aholining katta qismini yoshlar tashkil etishi demografik dividend imkoniyatini yaratadi. Ammo bu imkoniyatdan foydalanish uchun ularni munosib ish o'rinlari bilan ta'minlash strategik vazifadir. Maqolaning maqsadi — yoshlar bandligi muammosining tub sabablarini aniqlash va ularni bartaraf etishning zamonaviy biznes mexanizmlarini ko'rsatib berishdir.

Iqtisodiy maktablar nuqtayi nazaridan yoshlar ishsizligi bir necha omillar bilan izohlanadi:

1. Inson kapitali nazariyasi (Gary Becker): Ushbu nazariyaga ko'ra, yoshlarning mehnat bozoridagi qiymati ularning bilimi va tajribasiga bog'liq. Ish beruvchilar tajribasiz yoshlarni ishga olishni "tavakkalchilik" deb hisoblashadi, chunki ularni o'qitish qo'shimcha xarajat talab qiladi.

2. Asimmetrik axborot muammosi: Bu bozor ishtirokchilaridan birida boshqasiga nisbatan ko'proq yoki aniqroq ma'lumot mavjud bo'lishi holatidir. Ish beruvchi yosh mutaxassisning haqiqiy qobiliyati haqida to'liq ma'lumotga ega emas. Diplom har doim ham amaliy ko'nikmani kafolatlamaydi, bu esa "filtrlash" jarayonini qiyinlashtiradi. Bu nafaqat mehnat bozorida, balki ta'lim, tibbiyot va moliya sohalarida ham keng uchraydi. Uni kamaytirish uchun diplom, sertifikatlar, intervyu, testlar va davlat tomonidan tartibga solish tizimlari qo'llaniladi. Shuningdek, mehnat bozorida adolatli va samarali qaror qabul qilishga to'sqinlik qiluvchi muhim iqtisodiy omillardan biri hisoblanadi.

3. Friksion ishsizlik- mehnat bozorining ajralmas qismi bo'lib, u iqtisodiyotning tabiiy dinamikasini aks ettiradi va odatda uzoq muddatli muammo hisoblanmaydi. Yoshlar o'zlariga mos, yuqori daromadli va qulay ish qidirish jarayonida ko'proq harakatda bo'ladilar. Bu tabiiy jarayon bo'lsa-da, iqtisodiyotda yoshlar ishsizligi darajasi umumiy ishsizlikdan 2-3 baravar yuqori bo'lishiga olib keladi.

Ta'lim tizimi va amaliyot o'rtasidagi uzilish (Skills Gap). Bugungi

kunda oliy ta'lim muassasalari berayotgan nazariy bilimlar biznes dunyosining talablariga mos kelmay qolmoqda. Ko'plab bitiruvchilar "qog'ozdagi mutaxassis" bo'lib yetishmoqda, ammo ularda "soft skills" (kommunikatsiya, jamoada ishlash) va zamonaviy texnologik ko'nikmalar yetishmaydi.

Tajriba talabi va "yopiq doira" effekti. Ko'plab vakansiyalarda

"kamida 2-3 yillik ish tajribasi" talab qilinadi. Bu esa o'z navbatida yoshlarni "ish topish uchun tajriba kerak, tajriba orttirish uchun esa ish kerak" degan mantiqiy boshi berk ko'chaga yetaklaydi.

Strukturaviy o'zgarishlar va avtomatlashtirish. Raqamli

iqtisodiyotga o'tish natijasida ko'plab an'anaviy kasblar (masalan, oddiy buxgalteriya operatsiyalari, ma'lumotlarni kiritish) avtomatlashtirilmoqda. Bu esa past malakali mehnat bilan shug'ullanuvchi yoshlar uchun ish o'rinlarining qisqarishiga sabab bo'lmoqda. O'zbekistonda 2025-yilning birinchi yarim yilligida ishsizlik darajasi 5.1% gacha pasaydi. Oxirgi yillarda yuqori ko'rsatkichlar izchil ravishda kamayib bormoqda. Eng so'nggi va batafsil statistik ma'lumotlar bilan tanishamiz.

Ishsizlik darajasi (erkaklar)/Уровень безработицы (мужчины)/Unemployment rate (men)

Klassifikator	Klassifikator_ru	Klassifikator_en	Klassifikator_uzc	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
O'zbekiston Respublikasi	Республика Узбекистан	Republic of Uzbekistan	Ўзбекистон Республикаси	4,6	5,1	5,0	5,0	5,2	5,3	5,3	6,0	7,7	6,0	7,9	6,9	5,4	4,3	4,1
Qoraqalpog'iston Respublikasi	Республика Каракалпакстан	Republic of Karakalpakstan	Қорақалпоғистон Республикаси	6,3	6,9	6,8	6,5	5,7	5,6	5,7	6,4	8,6	6,1	8,2	7,6	5,2	2,7	4,4
Andijon viloyati	Андижанская область	Andijan region	Андижон вилояти	5,0	5,6	5,6	5,7	5,8	5,8	5,8	6,2	7,4	6,0	7,8	7,0	4,1	2,9	4,0
Buxoro viloyati	Бухарская область	Bukhara region	Бухоро вилояти	4,2	4,8	4,7	4,8	5,4	5,8	5,8	6,0	6,4	6,3	8,0	7,2	5,4	2,7	3,9
Jizzak viloyati	Джизакская область	Jizzakh region	Жиззах вилояти	4,9	5,3	5,1	5,2	5,7	5,4	5,6	5,2	8,2	5,9	7,8	6,9	5,6	3,6	4,3
Qashqadaryo viloyati	Кашкадарьинская область	Kashkadarya region	Қашқадарё вилояти	5,1	5,5	5,5	5,4	5,7	5,6	5,4	6,1	7,9	6,0	8,3	6,8	5,3	4,7	4,4
Navoiy viloyati	Навоийская область	Navoi region	Навоий вилояти	4,1	4,6	5,0	5,3	5,4	5,3	5,4	5,7	6,3	6,8	7,8	6,7	3,3	6,0	3,5
Namangan viloyati	Наманганская область	Namangan region	Наманган вилояти	5,2	5,8	5,7	5,6	5,5	5,3	5,4	5,8	8,4	5,9	7,5	6,6	6,6	5,3	4,1
Samarkand viloyati	Самаркандская область	Samarkand region	Самарқанд вилояти	5,2	5,8	5,7	5,6	5,8	5,8	5,9	6,7	7,9	5,8	7,8	6,8	5,5	3,6	3,9
Surkhondaryo viloyati	Сурхандарьинская область	Surkhondarya region	Сурхондарё вилояти	5,0	5,4	5,4	5,4	5,7	5,6	5,7	6,8	7,4	5,7	8,0	7,0	6,3	5,0	4,4
Sirdaryo viloyati	Сырдарьинская область	Sirdarya region	Сирдарё вилояти	4,2	4,4	4,1	4,3	4,8	5,1	4,6	5,4	8,7	6,0	7,8	6,9	5,8	4,9	4,4
Tashkent viloyati	Ташкентская область	Tashkent region	Тошкент вилояти	3,6	4,0	3,8	3,8	4,1	4,4	4,5	5,8	7,9	6,0	7,8	6,9	5,6	4,1	4,3
Farg'ona viloyati	Ферганская область	Fergana region	Фарғона вилояти	4,9	5,0	5,1	4,9	5,4	5,5	5,7	6,6	7,9	6,2	7,9	7,0	5,7	5,2	4,6
Xorazm viloyati	Хорезмская область	Xorazm region	Хоразм вилояти	4,7	5,5	5,3	5,4	5,8	5,6	5,6	5,8	8,1	6,3	8,3	7,3	4,9	4,2	3,9
Toshkent shahri	город Ташкент	Tashkent city	Тошкент шаҳри	2,6	3,1	3,1	3,2	3,4	3,7	3,5	4,4	6,8	6,3	7,2	6,0	5,3	5,0	3,0

Psixologik va ijtimoiy omillar. Z-avlod vakillari orasida "tez boyib

ketish" yoki faqatgina qulay sharoitda ishlash istagi kuchli. Bu esa real sektor (ishlab chiqarish, qishloq xo'jaligi) va yoshlar kutgan ideallar o'rtasidagi nomutanosiblikni keltirib chiqaradi. Kompaniyalar va davlat yoshlar bandligini faqatgina ijtimoiy masala emas, balki biznes samaradorligini oshirish omili sifatida ko'rishi kerak.

Dual ta'lim tizimini joriy etish: Talaba o'qishning 50% qismini universitetda, qolgan 50% qismini korxonada amaliyotda o'tkazishi lozim. Bu Germaniya tajribasi bo'lib, yoshlar ishsizligini kamaytirishda eng samarali yo'ldir. O'qish jarayonini ishlab chiqarish bilan uyg'unlashtirish orqali yoshlar bir vaqtning o'zida ham bilim, ham tajriba olishi mumkin.

Korporativ universitetlar va trening markazlari: Yirik biznes subyektlari o'zlariga uchun kadrlarni noldan tayyorlashi xarajatlarni uzoq muddatda kamaytiradi.

Startup va frilans faoliyatini qo'llab-quvvatlash: Yoshlarni faqat "yollanma ishchi" sifatida emas, balki tadbirkor sifatida tarbiyalash mehnat bozoridagi bosimni pasaytiradi. Yoshlarning biznes boshlashi uchun imtiyozli kreditlar, grantlar va soliq yengilliklari berilishi ish o'rinlari yaratishga yanada ko'proq yordam beradi.

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy mehnat bozorida yoshlar bandligi muammosi nafaqat iqtisodiy, balki chuqur ijtimoiy-psixologik ildizlarga ega. Uni hal etish uchun ta'lim, biznes va davlat o'rtasidagi "uchburchak" hamkorligi zarur. Yoshlarga faqat bilim emas, balki bozor o'zgarishlariga moslashish (adaptivlik) qobiliyatini o'rgatish bugungi kunning bosh talabidir. Eng muhim omillardan biri esa yoshlarning o'z ustida ishlashi, zamonaviy ko'nikmalarni egallashi va mehnat bozoridagi o'zgarishlarga moslashishidir. Kompaniyalar yosh mutaxassislarga "xarajat" sifatida emas, balki kelajakdagi "investitsiya" sifatida qarashlari, davlat esa yoshlarni ishga olgan korxonalarga soliq imtiyozlarini berish mexanizmlarini kengaytirishi lozim. Ta'lim tizimida amaliy bilimlarni kuchaytirish, zamonaviy kasblarga mos kadrlar tayyorlash, yosh tadbirkorlarni qo'llab-quvvatlash hamda ish o'rinlarini ko'paytirish muhim ahamiyat kasb etadi. Zero, har qanday

davlatning kelajagi uning yoshlariga, yoshlarning kelajagi esa ularning bilimiga, kasbiga va mehnat bozorida o'rniga bog'liqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXAT

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risida. Toshkent, 2023-yil.
2. Abduraxmanov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. - T.: "Fan", 2010-yil.
3. Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. University of Chicago Press, 1993-yil.
4. World Bank Group. World Development Report 2023: Working for Better Future.
5. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c0f320f1e467cd4263ff1819d9f1b7a3869252b72d738c18eae4dd1830e6c227JmltdHM9MTc3ODExMjAwMA&pntn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0b0438c3-82bc-6560-378b-2f8583a36436&psq=ishsizlik+darajasi&u=a1aHR0cHM6Ly9hcGkuc2lhdC5zdGF0LnV6L21lZGlhL3VwbG9hZHMvc2RteC9zZG14X2RhdGFmMjxOC5wZGY.Stat.uz>
6. Shumpeter Y. "Iqtisodiy rivojlanish nazariyasidan". (Tarjima). - T.: "Iqtisod-moliya", 2015-yil.
7. Stat.uz — O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi rasmiy ma'lumotlari.